

外国人介護人材の実情と異文化間ケアの可能性 - 在日フィリピン人介護士と日本人スタッフに対する インタビュー調査を通して -

著者	田鎖 楠奈
雑誌名	言語科学論集
号	21
ページ	81-92
発行年	2017-12-01
URL	http://doi.org/10.50974/00133376

外国人介護人材の実情と異文化間ケアの可能性 —在日フィリピン人介護士と日本人スタッフ に対するインタビュー調査を通して—

田 鎖 楠 奈

キーワード: 在日フィリピン人介護士、日本人スタッフ、異文化間ケア

要旨

在日フィリピン人介護士に焦点をあて、実際に行われているケアや施設側のサポートを明らかにするために、在日フィリピン人介護士3名と彼らの上司・同僚2名にインタビュー調査を行った。その結果、具体的な施設側の工夫や配慮、また在日フィリピン人介護士側の歩み寄りのエピソードが聞かれ、「母国の文化を取り入れたケア」もいくつか見受けられた。

1. はじめに

現在我が国における65歳以上の高齢者は3,459万人に達し(平成29年度版高齢白書, 2016)、世界でも類を見ない「超高齢社会」となっている。厚生労働省(2015)によると、2025年度には介護人材が約253万人必要になるのに対し、供給の見込みは約215万人で、37.7万人が不足するとされている。

2008年度から経済連携協定(以下、EPA)によるインドネシア、フィリピン、ベトナムの介護福祉士候補者(以下、EPA介護候補者)の受け入れが始まった。しかしこれに先立って、日本の介護現場では2005年頃から在日フィリピン人を雇用するという状況が出てきている(中井, 2010)。またこれまでに約2,000人余りのフィリピン人女性が「ホームヘルパー2級(訪問介護員2級養成研修)」(以下、ヘルパー2級)の資格を取得していると推測されており(高畑, 2009)、定住外国人向けの介護資格講座を開設している民間企業もある。(株)ニッソーネットによる調査では「これまで、(在日)外国人介護士を雇ったことがあるか」との問いに、106事業所(24.8%)が「はい」と答えたが(「第1回外国人介護士についての意識調査アンケート調査結果集計」, 2008)、EPA介護候補者に比べて在日フィリピン人介護士を対象とした研究は少ない。

本稿では「在日フィリピン人介護士」をEPAなど日本で介護職に従事することを目的に来日した外国人介護士ではなく、「日本人配偶者」などの在留資格で日本に滞在している外国人介護士と定義する。なお、「異文化間ケア」は「ケアをする側とケアをされる側が異なる文化に属するケアのあり方」(小川, 2009)であり、外国人ケア労働者の異文化性を活かし、彼らの母国的なケアと日本のケアを融合させた新たなケア観(島中, 2015)とされている。また外国人を単なる人手不足解消のための労働力とせず、「外国人が高齢者を介護する利点」を主張するものである。例えば小川(2009)はフィリピンにある日本人高齢者施設で、フィリピン人ケアギバーが高齢者を家族のようにケアする事例などを取り上げ「異文化間ケアはケアする側とケアされる側とが共に作りだしていく関係性であり、成長発展を遂げるプロセスでもある」とし「ケアの概念と実践を豊かにする可能性を持っている」としている。

本研究では在日フィリピン人介護士が実際に行っている異文化間ケアや彼らが働いている施設側でなされている工夫や配慮を明らかにすることを目的とする。

2. 先行研究

外国人介護人材を対象にした先行研究は、日本語教育学、社会学など幅広い分野に及ぶ。本稿では在日フィリピン人介護士と日本人スタッフとの関わり及び異文化間ケアについて考察するため、本章では「在日フィリピン人」「外国人看護介護人材と日本人スタッフの関係と異文化間ケア」について言及されているものをそれぞれ提示する。

2-1. 在日フィリピン人介護士

在日フィリピン人介護士の平均像は「エンターテイナーとして就労、結婚・定住して10年以上で永住権を持つ40歳くらいの女性」だと言われている(高畑, 2010)。国際教養大学アジア地域研究連携機構(2015)では、定住外国人介護士について「地域の一人で、家族生活を通じて方言や地域の風習、家族の形態や親戚付き合いのあり方など、日本的な感覚を習得」しているとし、「現場でも馴染みやすい」と述べられている。またEPA候補者と比べ、受け入れの際に高額な費用がかからないこと、途中帰国のリスクが少ないというメリットがあるとされている。その一方で、EPA候補者の場合、母国での臨床経験や医療的専門用語の学習経験などがあるが、在日外国人の場合、介護の基礎となる知識や経験はゼロである人が多い。

このように外国人介護人材の枠組みは現在EPA介護候補者と定住外国人介護士とがあるが、来日背景や生活形態、既習の専門知識などが異なるため、「それぞれの議論には異なる文脈がある」(谷, 2010)ように思われる。そのため区別して扱われなければならない。

2-2. 外国人看護介護人材と日本人スタッフの関係と異文化間ケア

また畠中(2015)は、多文化化する看護・介護現場に求められる協働文化と異文化間ケアについて考えることを目的とし3つの調査を行った。それぞれを以下に示す。

- ①日本の病院や介護施設に勤務する外国人ケア労働者(在日外国人介護士とEPA看護師・介護福祉士(候補者)を含む) 57名を対象とした「社会文化的適応」「協働文化」「異文化間ケア」などに関するアンケート
- ②外国人ケア労働者と共に働く日本人スタッフ144名を対象とした「共感力」「協働スキル」などに関するアンケート
- ③外国人ケア労働者を受け入れている介護施設(以下、「外国人施設(原文ママ)」)に入所する高齢者60名・外国人ケア労働者が勤務しない施設(以下、「日本人施設(原文ママ)」)に入所する高齢者25名を対象とした「生きがい感」「主観的健康感」などに関するアンケート

その結果①②から、異文化性に配慮した職場環境や日本人スタッフの対応は、外国人ケア労働者の異文化間ケアの創出につながり、「日本人が外国人の知識や意見を尊重し、協力的な姿勢で関わる職場環境では職場の雰囲気は良好に」なることが明らかになった。また③からは、日本人施設よりも外国人施設の入所者のほうが自らを健康と感じている人が多いことが明らかとなり、外国人との関わりが活気をもたらししている可能性が示唆された。

畠中(2015)では職場の理解や配慮が外国人ケア労働者の異文化間ケアの実践に大きく影響していることが明らかになった。また、外国人ケア労働者のケアは高齢者に活力を与えている可能性も示唆された。しかし畠中(2015)の調査はアンケートによるものであり、具体的にどのような施設側の理解や配慮があったのか、また異文化間ケアとしてどのようなやりとりがなされていたのかは明らかになっていない。また対象者に関して、畠中(2015)は「EPA看護師・介護福祉士(候補者)」も「在日外国人看護・介護福祉士」も区別せずにまとめて「外国人ケア労働者」として調査がなされた。だが前述した通り、EPA候補者と在日外国人介護士は、区別して考えられるべきであ

る。そこで本研究では、「EPAと対照」的に(安里, 2015)介護に関する専門的な研修や経済的な支援を受けられない定住外国人介護士を対象とする。その中でも最も多いと言われているフィリピン人(稲葉, 2011)に焦点を当て、在日フィリピン人介護士を調査の対象とする。

3. 調査概要

本研究では在日フィリピン人介護士3名と彼らが働く施設の上司・同僚2名に対して半構造化インタビュー調査を行った。それぞれを調査Ⅰ・Ⅱとして以下に記す。

3-1. 調査Ⅰ

(1) 調査目的

在日フィリピン人介護士のケアの実態や職場の環境を明らかにする。

(2) 調査対象者

調査対象者の基本的な属性について、表1に示す。

表1: 在日フィリピン人介護士の属性

名前(年齢)	勤務施設と業務内容	滞在歴	介護歴	就労動機	面会日
M(40代)	X	9年	1年半	生活のため	2016.4.28
R(50代)	Y	28年	4年	友人の誘い	2016.12.11
C(40代)	Z	20年	4年	前職場が被災したため	2016.10.14, 2016.12.10, 2017.5.7

いずれも介護施設に勤務するフィリピン出身の女性で、日本人の夫を持つ。ヘルパー2級を取得しており、日本滞在歴、介護歴については直近の面会日現在のものとする。それぞれの詳しい情報は以下のとおりである。

- ・M: 在宅型有料老人ホーム(入所型施設)に勤務。主に入浴などを担当する。現在の居住地とは遠く離れた都市でヘルパー2級を取得した。夫の話はしようとしなかった。娘がいるが現在フィリピンで暮らしている。初めて勤めた施設は楽しくなかったが、現在勤めている施設は周りが優しいので楽しい。
- ・R: 特別養護老人ホーム(入所型施設)に勤務。月に8回ほど夜勤がある。介護はストレスがかかる仕事だと思っている。利用者に暴力を振るわれたり、利用者が亡くなってしまったりした時、心理的に負担がかかる。利用者にイライラすること

もあるが、その時の対応の仕方が大切だと思っている。それでも介護の仕事は楽しく、辞めたくない。

- ・C: デイケアサービスセンター(通所型施設)に勤務。送迎・入浴・体操など業務全般をこなす。震災を機に介護の仕事に就いた。それまでは介護の仕事に一切興味はなかったが、介護職は求人があることを知っていたためすぐに働けると思い、ヘルパー2級を取得。利用者さんを楽しませたいと思って、いつも仕事をしている。スキルアップを目指し、介護福祉士国家資格の取得のため勉強中。

(3) 調査方法

2016年4月28日から2017年5月7日の間、それぞれの対象者に対して40分~1時間半程度の半構造化インタビューを行った。調査場所に関しては、施設の個室や対象者の自宅、対象者が通っている教会の個室などで実施した。いずれも調査の趣旨を細かく説明し、対象者の承諾を得たうえで、ICレコーダーによる録音を行った。また、調査後に偶然駅やバスの中で会ったり、メッセージのやりとりで仕事の近況報告や来日に至った経緯を話してくれたりすることがあった。これらは面会日としてはカウントしないが、調査時以外でも気付いたことはその都度調査ノートにまとめているので、対象者に許可を得たうえで、補足情報として記述する。

(4) 質問項目

調査にあたって、①属性(名前、出身国、在留資格、日本滞在歴、現在の職場での勤務歴)②介護の仕事始めたきっかけ③介護のやりがいを感じる時④介護をしていて苦勞したこと(大変なこと、難しいこと)⑤④のような時にどうするか、⑥日本人スタッフとの関係の6項目を質問項目として設定した。

3-2. 調査Ⅱ

(1) 調査目的

在日フィリピン人介護士と共に働く日本人スタッフがどのような配慮や工夫をしているのかを明らかにするために半構造化インタビューを行った。

(2) 調査対象者

調査Ⅰの対象者Mの同僚にあたる日本人スタッフJと、調査Ⅰの対象者Cの上司にあたる日本人スタッフSの2名に対してインタビュー調査を行った。いずれも男性で日頃から在日フィリピン人介護士とコミュニケーションをとっている。それぞれの基本属性について表2に示す。

表2:日本人スタッフの属性

名前(年齢)	施設	介護歴	在日介護士	在日介護士にとって
J(20代)	X	2年	M	先輩、同僚
S(50代)	Z	20年以上	C	上司

それぞれの詳しい情報は以下の通りである。

- ・J:施設のリーダー。Mと会うまで、外国人と話したことがなかったが、Mからフィリピンの話を聞くことができるので楽しい。日本語力にも問題はないと言い、簡単なあいさつや敬語表現ができれば外国人でも介護現場で働けると思っている。
- ・S:外国人を雇う際日本人スタッフの協力が必要不可欠と強調する。外国人に不信感を抱いている利用者家族に対してはしっかりと説明することで徐々に認めてもらえる。Cの苦労している部分をよく理解しており、個人的な相談にも応じている。

(3)調査方法

Mの先輩にあたるJには2016年11月10日に、Cの上司にあたるSには2016年12月10日に調査を行った。いずれもそれぞれの施設の個室をお借りして調査を実施した。調査の趣旨を細かく説明し、対象者の承諾を得たうえで、ICレコーダーによる録音を行った。調査時間は40分~1時間程度だった。

(4)質問項目

調査にあたって、以下のことを質問項目と設定した。①在日外国人介護士が施設にきた経緯②彼らの働きぶりについて③彼らが働き始めたころの様子④利用者や家族の反応⑤在日外国人を雇用するうえで工夫している点⑥外国人を雇用することのメリット(とデメリット)⑦在日外国人介護士に求める日本語力⑧今後外国人介護士を受け入れる施設に対するアドバイスの8項目である。

4. 調査結果と考察

4-1. 調査I

紙幅の関係により本稿では「3-1. (4)質問項目⑥」と「異文化間ケア」に関係がありそうなエピソードを中心に、3名の結果を以下に記述する。

(ア)日本人スタッフとの関係が良く、ケアに影響しているケース

職場環境に満足しており、日本人スタッフに対して感謝する場面が何度も見られ

た。インタビュー調査では以下のように話している。

C:仲間たちがすごい優しくて、いろいろ教えていただいて。それでね、4年間お世話になって。たぶん、うん、それで4年間今までここにいます。

Cが務める職場Zでは、Cの他にも2名の在日フィリピン人介護士が働いている。施設の法人全体が外国人介護士に理解があり、異文化受容度が高いことがうかがえる。また、インタビューの中でCはフィリピンの民族舞踊であるバンブーダンスを日本人スタッフと練習して、敬老会のイベントで利用者に披露したこともあると笑顔で語った。さらに、そのバンブーダンスは利用者を喜ばせることができたと言及し、外国人が日本人を介護することの面白さについてこう話した。

C:バンブーダンスの時、利用者さん涙。(中略)喜んでました。(中略)やっぱりお互いにね、私は日本人の歴史は分からないから、年寄り、100歳(の人)もいるからね。昔の話を聞いて、そして100歳の年寄りってフィリピンのこと分からないんですよ。話するとあーこんなのあるんだなって思いながら、こう面白い話をお互い、なるんですよ。

さらに、Cは「外国人であること」が介護をするうえでプラスに作用していると感じており、自分が方言を使うことや間違った日本語を使うことで場が和むことがあるという。そのような場面について、

C:さっきも一般浴で入浴で、笑われて。方言、びっくりすると出してしまうから。(中略)外国人だからこそ、可愛がってるところもあるんだけどね。面白い言葉、例えば、表現とか、違う、言い出してしまうとみんな笑って。と笑いながら語った。

敬老会でフィリピンのダンスを披露したことについては、日本人スタッフもダンスを練習する過程でフィリピンの異文化を体験することになる。共に働く外国人の母国の文化を体験することで、Cやフィリピンに対する親近感を抱くことになるだろう。また、高齢者の中にはこのような外国のダンスは初めて目にする人も多いと考えられる。日頃からお互いが知らないことを話題にして利用者とコミュニケーションをとっているというCにとって、お互いにとって「知らないもの」はお互いを知るためのツールになりうるものなのかもしれない。これは日本人スタッフの協力により、異文化間ケアが成功した例と言えるのではないだろうか。

また外国人の未熟な日本語や方言使用は、利用者にとって「かわいらしい」「おもしろい」という印象を与えることが考えられる。また、調査ⅡでS(Cの上司)は施設利用者のことを「温かい田舎のばあちゃん」「面倒見がいい」と表現しており、Cが言い

間違えをしたときには笑いながらも正しい日本語を教えてくれるという。また、方言に限定すると、後藤(2015)は、外国人介護人材にとって共通語が予想されにくい形、オノマトペや日常生活であまり使用されない語彙の方言は理解が難しいとしているが、Cはこの地域で20年生活しているため、利用者にも馴染のある方言をよく知っている。利用者の心を掴んだり、痛みなどを共有したりする際にも、方言が生かされることがあるだろう。このような方言の理解も、在日フィリピン人介護士の強みであると考えられる。

(イ)日本人スタッフとの関係が悪く、前に勤めていた職場を辞めたケース

Mは以前働いていた施設を「でもあまりいいじゃない(あまり良くなかった)」と表現した。その理由として、何も教えてくれなかったことや、差別を受けているように感じたことなどを挙げた。現在の職場の先輩介護士については「いつも教えるいい先生」と表現し、「いろいろ教えてもらってる。感謝します」と語った。また「人が大事」とし、共に働く日本人スタッフが優しいところであれば、仕事を続けられると強調した。

在日フィリピン人介護士はヘルパー2級資格を取得した後、外国人用の実習や研修を受けることなく、日本人と同様に働くことになる。在日フィリピン人介護士の課題として、中井(2010)は「記録・報告書の記入の困難」「日本人とのチームワークの困難」の2つを挙げた。滞在年数が長く会話には問題が見られなくても読み書き能力が低かったり、「場の空気を読む」などの日本的な行動をとることができなかったりするため、日本人との人間関係が難しくなるということが記されている。

Mの現在の勤務先Xでは、分からないことがあったらすぐに日本人スタッフに質問して解決するという流れが多くあるようだった。またこれは日本人も外国人も関係なく行われていたそうだが最初の1か月間は研修期間で、先輩が細かく仕事の内容や利用者の特徴について説明するサポートがあったという。記録の書き方に自信がない時やケアについて不安に思った時など、すぐに答えてくれる存在は、仕事をするうえで非常に心強いだろう。一方、Mが半年で辞めた施設では外国人に対する特別なサポートが欠けていたのかもしれない。言葉が分からない状態で仕事について何も教えてもらえず、差別的な扱いを受ければ、外国人にとって「いいじゃない(良くない)」施設であることは間違いない。ただし高畑(2010)は「読み書きに不自由がある在日フィリピン人を雇う職場には人員配置余裕が必要だろう」とし、時間的・人的な余

裕のない職場では在日フィリピン人がいじめのターゲットになることも考えられるとまとめている。外国人を介護士として受け入れる際、共に働く日本人スタッフの異文化受容や理解の姿勢はもちろん大切だが、それだけで異文化間ケアが成功するわけではない。今後の在日外国人介護士を考えるうえでは、そのような施設の時間的・人的余裕などの要素も含めて考えていく必要がある。

(ウ)日本人とのコミュニケーションに気を遣っているケース

Rは日本人スタッフに対して意見がある時の対処法に関するエピソードを語った。ある日施設のトイレが汚れていることに気付いたRは他のスタッフに対して文句を言おうとしたが、直接怒ってしまったらみんなの機嫌が悪くなると思い、事務所に報告した。その語りの一部を以下に示す。

R:「トイレ汚い。あなたがやったんじゃないですか」私が言うとあなた機嫌悪いでしょ? 機嫌悪いじゃないですか。しょうがないから事務所に言ったわ。

また、日本人スタッフのやり方に疑問をもっても、余計なことは言わないように心がけているとも話した。これについて、以下のように語った。

R:命令しないの。何やっても見てるだけ。それが一番いいのよね。みんな「人のやり方はじゃましないでよ」って言うんだよ。

Rは自分の意見を本人に直接主張することは良くないと考えており、意見を伝える時はさまざまな工夫をしているようだった。時にはトラブルを避けるために言いたいことをぐっと我慢していることもあるという。Rの勤める施設の日本人スタッフにはインタビューを行っていないため、Rの語りから推測することしかできないが、Rは「場の空気を読む」という日本的な職場の雰囲気を理解し、ストレートにものを言うことをしないよう心掛けているようだ。これは外国人側の適応であり、中井(2010)の「在日フィリピン人介護士は体験や上司・同僚からの注意を通して日本の介護方法や施設・組織で働くための知恵を学んでいる」と共通する。

4-2. 調査Ⅱ

ここでは日本人スタッフが在日フィリピン人介護士に対してどのように考え、共に働くうえでどのような配慮をしているかが明らかになった。それぞれの語りについて、以下に記す。

(ア)時間をかけて介護を教えることを心がける

在日介護士Mの先輩にあたる日本人スタッフJに外国人介護士を受け入れる施設に対してアドバイスがあるか尋ねたところ、「焦らないことですかね」と語り、ゆっくり少しずつ教えていくことが、両者にとって良い関わり方だと話した。そのため、すぐに一人でケアをさせず、全体的な雰囲気をつまみながら覚えられるところから覚えてもらうように気を付けているようだった。また、「外国人から仕事中に質問させることを負担に感じたことはないか」という質問の回答からは、Mをチームの一員として認識しているという語りが見られた。

J: あんまりないですね。でもそれ以外のところで助けてもらってるんで。仕事に何聞かれても、なんとも思わないですね。(中略) どんどん聞いてきてくれるっていうことは頑張ろうとしてるのかなって感じに捉えてるので。

高畑(2010)の在日フィリピン人へのインタビュー記録の中に「仲間に『悪いけど手伝ってください。助けてくれますか』って言うと、その人も忙しいから、声かけられないんですね」という記述が見られる。そのような在日フィリピン人介護士にとって「仕事中でも何でも聞いて」というJの言葉は非常に心強く感じるだろう。前述した通り、MはJを「いつも教えるいい先生」と表現しており、すぐに質問を返してくれる日本人スタッフの存在が大きいことがうかがえる。また、Jの「助けてもらってる」という言葉からはMの働きぶりを評価していることがうかがえ、質問するという行為を負担には思わずむしろプラスに捉えて歓迎している。

(イ)「外国人」だからできるケアもうまく取り入れ受容する

在日介護士Cの上司にあたる日本人スタッフSに外国人介護士を受け入れる施設に対してアドバイスがあるか尋ねたところ、以下のような回答が得られた。

S: コミュニケーションをうまくとっているのがーうん(大事)。ただ別に、フィリピン人なんだけども、フィリピン人ってとは思わないで。本当に日本人としてやっぱり俺たちはもう普通になってきてるから。そういうのがほかの国の人だと思ってやるとちょっとね、(壁が)あるんで。まあチームなんで。一つのね。そのなかでカバーしてあげる部分はカバーしてやらないと。できない部分もあるんでね。

また、外国人だからこそできるケアとしては、英語を使ったレクリエーションやフィリピン流のクリスマスの飾りつけなどを取り上げ、「利用者にも好評だった」と、

笑顔で語った。

SはCを外国人として意識しすぎず、チームとして仕事ができるよう、積極的にコミュニケーションをとるなどの工夫をしていたことが明らかになった。また一方で、「外国人だからこそできる」と英語を使ったレクリエーションやフィリピン流の飾りつけなどを高く評価していた。これは「Cを日本人のように扱うこと」と「Cの文化を尊重した異文化間ケアの評価」が同時になされていることが考えられる。一見矛盾しているようにも思われるが、介護現場の仕事は「チーム」と「職業人」を分けて考えられているように見受けられる。無論介護はチームで行うものだが、利用者と一対一で接する際には介護士自身の個性や価値観がケアの在り方に大きく関係している。Sはチーム内で壁ができてしまわないように、Cを外国人だと意識しすぎないとしながらも、Cが利用者と関わる際は異文化間ケアの実践を見守り評価していた。つまり「チーム」ではCを包み込むよう努力をしているが、Cを「職業人」として考える時には本人の個性や文化背景をくみ取ったケアを受容しており、結果的に異文化間ケアの実践を促進していたと考えられる。

5. まとめ

本調査では、「外国人ケア労働者が介護をするうえで日本人スタッフの意識や理解が大きく関わる」という畠中(2015)の結果に基づき、対象者を在日フィリピン人介護士に絞り、実際の現場ではどのようなケアや配慮がなされているか具体的なエピソードを得るために調査を行った。調査Ⅰ・Ⅱともに高畑(2015)を裏付ける結果となったが、新たに①異文化間ケアの実態②在日フィリピン人介護士に対する「チーム」と「職業人」としての2つの認識③日本人との関係を良くするために行っている在日フィリピン人介護士の工夫が明らかになった。まず①は、Cのバンブーダンスや英語を使ったレクリエーション、方言使用や未熟な日本語が活きる場面などが見られ、外国人ならではの利用者との関わりがなされていることが分かった。中井(2010)では在日フィリピン人介護士雇用の利点の一つとして「明るく親しみのある対応」が挙げられているが、それに加えて彼らの異文化性は欠点ではなくむしろ美点としてケアに生きていることが考えられる。次に②はSの語りから、彼らを出身国に関わらずチームの一員として考えている反面、母国の文化を活かしたケアの実践を受容していることが明らかになった。このような職場環境は結果的に異文化間ケアを促進することにつながっていると考えられる。最後に③はDの語りから、外国人側も日本の職場に

溶け込むように気を付けていることが明らかになった。Dはトラブルを起こさずに日本人と良い関係を築く方法を自分なりに確立していた。本研究では日本人スタッフの配慮②が明らかになったが、やはり当事者である在日フィリピン人介護士本人も現場に馴染むための工夫をしていることが示された。より外国人が働きやすい介護現場のあり方を考える際、③のような語りは重要なデータになるだろう。

在日フィリピン人介護士に特別な研修や支援はないが、職場に馴染むための工夫や母国の文化を取り入れたケアを行っていることが明らかとなった。今後も多角的に彼らについて調査を進めたい。

参考文献

- 安里和晃(2015)「外国人ケアワーカーと介護の質に関する研究：人材育成カリキュラム構築に向けて」『豊かな高齢社会の探求調査研究報告書』23, pp33 - 54.
- 稲葉 宏(2011)「在日外国人介護士および日本人介護未経験者を対象とした教育・研修システムの開発」『社会事業研究』50, pp. 133 - 135.
- 小川玲子(2009)「外国人介護職と異文化間ケア—フィリピンの日本人高齢者施設の経験から—」『九州大学アジア総合政策センター紀要』3, pp. 113 - 126.
- 国際厚生事業団(2016. 1. 21)「EPAによる外国人介護士候補者受け入れのさらなる活用策」
(<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokuyokushougaiokenfukushibu-Kikakuka/shiryoul.pdf>) 2017年9月1日閲覧
- 厚生労働省(n.d.)「平成29年度版高齢者白書」
(<http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/index-w.html>) 2017年9月1日閲覧
- 厚生労働省(2015. 6. 24)「2025年に向けた介護人材にかかる需給推計(確定値)」
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000088998.html>) 2017年9月1日閲覧
- 国際教養大学アジア地域研究連携機構(2015)「外国人看護・介護人材受け入れに関する調査研究プロジェクト2015年度版報告書」(http://web.aiu.ac.jp/iasrc/wp-content/uploads/2016/09/IASRC_Report_2015_02.pdf) 2017年9月15日閲覧
- 後藤典子(2015)「医療・介護現場の方言を外国人はどう理解しているか—他地域出身日本人と比較して—」『日本語教育』161, pp. 42 - 49.
- 高畑 幸(2009)「在日フィリピン人の介護人材育成—教育を担う人材派遣会社—」『現代社会学』10, pp. 85 - 100.
- 高畑 幸(2010)「在日フィリピン人の介護労働参入—資格取得の動機と職場での人間関係を中心に—」『フォーラム現代社会学』9, pp. 20 - 30.
- 谷 富夫(2010)「コメント」『フォーラム現代社会学』9, pp31 - 33.
- 中井久子(2010)「在日フィリピン人介護士の介護現場における課題」『大阪人間科学大学紀要』9, pp. 33 - 39.
- ニッソーネット(2008)「第1回外国人介護士についての意識調査アンケート調査結果集計」
- 畠中香織(2015)「在日外国人介護労働者と日本人スタッフにおける協働文化の創出と異文化間ケアの実践」『豊かな高齢社会の探求調査研究報告書』23, pp. 1 - 36.